

## Personalbefragung im Justizvollzug: Auswertungen zentraler Themen

| Anna Isenhardt, Conor Mangold, Louise Frey, Ueli Hostettler |

| 2022 | Bern: Universität Bern – Institut für Strafrecht und Kriminologie, Prison Research Group |

### Einleitung

Die Prison Research Group der Universität Bern untersucht und dokumentiert seit 2012 den Arbeitsalltag der Mitarbeitenden in Schweizer Justizvollzugsanstalten. Die Befragung wurde seitdem dreimal bei allen Mitarbeitenden durchgeführt (2012, 2017 und 2020/21).

In den Jahren 2012 und 2017 wurden identische Fragebögen in Papierform an die Anstalten verschickt. Für die dritte Befragung bestand für die Teilnehmer\*innen die Wahl zwischen einem Papierfragebogen oder einer Online-Version. Im Jahr 2012 beteiligten sich 2045 Personen, im Jahr 2017 1667, und im Jahr 2020/21 1262. In den Jahren 2012 und 2017 konnte in allen Kantonen Befragungen durchgeführt werden. Bei der Befragung 2020/21 haben die Kantone Genf und Tessin für ihre Anstalten eine Teilnahme abgelehnt. Das muss beim Vergleich zwischen den Befragungswellen bedacht werden.

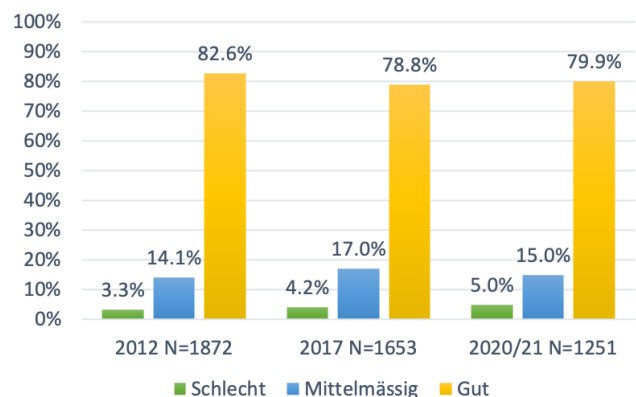
Im Folgenden werden zentrale Themen der täglichen Arbeit im Justizvollzug beleuchtet. Jede Abbildung zeigt Daten aus den Jahren 2012, 2017 und 2020/21, so dass ersichtlich wird, wie sich die Wahrnehmungen der Teilnehmer\*innen im Laufe der Jahre verändert hat. Zusätzlich wurden Auswertungen getrennt für die drei Konkordate; Nordwest- und Innerschweiz (Nord-West), der Ostschweiz (Ost) und der Lateinischen Schweiz (Lateinisch). Ebenso wie beim Vergleich der Ergebnisse im Allgemeinen muss dabei beachtet werden, dass in den Ergebnissen des Konkordats der Lateinischen Schweiz in den Jahren 2012 und 2017 auch Antworten von Befragten aus den Kantonen Genf und Tessin enthalten sind, im Jahr 2020/21 hingegen nicht. Der Aufbau des Textes folgt durchgehend der gleichen Logik. Zunächst werden die einzelnen Themen kurz allgemein vorgestellt und dabei insbesondere darauf eingegangen, wie die einzelnen Aspekte gemessen wurden. Im Anschluss erfolgt eine grafische Darstellung der Daten, aus allen drei Befragungswellen und den drei verschiedenen Konkordaten. Abschliessend wer-

den kurz die wichtigsten Resultate der Auswertungen zu den einzelnen Themen hervorgehoben. Die Prozentangaben können rundungsbedingt in der Summe mehr als 100% (z.B. 100,1%) oder weniger als 100% (z.B. 99,9%) betragen.

### Arbeitszufriedenheit

Die Arbeitszufriedenheit ist eine Einstellung der Mitarbeiter\*innen zu ihrer persönlichen Arbeitssituation. Diese allgemeine Arbeitszufriedenheit wurde mit einer Einzelfrage erfasst. Diese Frage lautet wie folgt: «Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit/Stelle, auf einer Skala von 1 bis 10, in der 1 vollkommen unzufrieden und 10 vollkommen zufrieden bedeutet?». Für die Analyse wurden die Antworten auf diese Einzelfrage in die Kategorien schlecht, mittelmässig und gut eingeteilt.

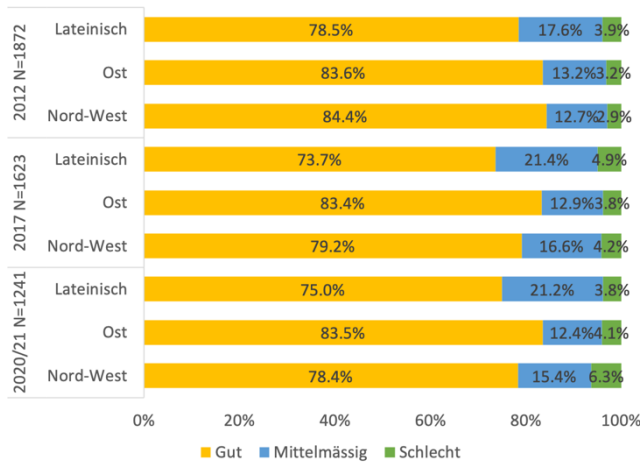
Grafik 1: Arbeitszufriedenheit



Die grosse Mehrheit der Teilnehmer\*innen schätzen ihre Arbeitszufriedenheit insgesamt als gut (bzw. sehr gut) ein. Im Jahr 2012 bewerteten 82,6% der befragten Personen ihre Arbeitszufriedenheit als positiv, 2017 waren es 78,8% und 2020/21 waren es 79,9% der Teilnehmer\*innen.

Die Arbeitszufriedenheit im schweizerischen Justizvollzugs wird von den Teilnehmer\*innen also insgesamt als positiv bewertet.

**Grafik 2: Arbeitszufriedenheit nach Konkordat**



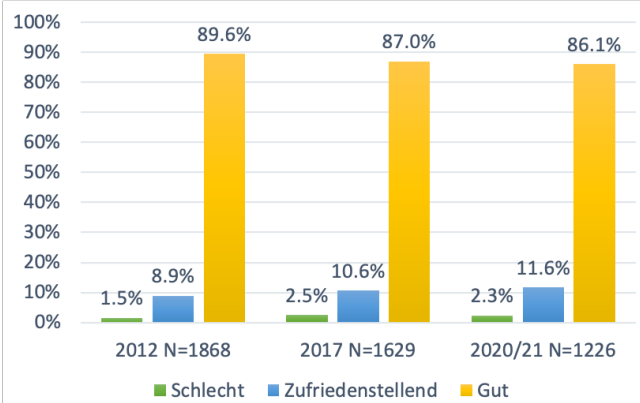
Die Arbeitszufriedenheit im Ostschweizer und Nordwest und Innerschweizer Konkordat ist vergleichbar mit der allgemeinen Arbeitszufriedenheit.

In den Jahren 2017 und 2020/21 bewerteten im Lateinischen Konkordat etwa 20% der Teilnehmer\*innen ihre Arbeitszufriedenheit «nur» als mittelmässig. Im Vergleich sind in den anderen beiden Konkordaten die Anteile Befragter, welche ihre Arbeitszufriedenheit als mittelmässig einschätzen, geringer.

### Gesundheitszustand

Bei dem in den Befragungen erfassten Gesundheitszustand handelt es sich um die individuelle und subjektive Einschätzung der eigenen Gesundheit durch die Befragten und nicht um eine objektive Bewertung der Gesundheit. Diese Einschätzung des Gesundheitszustands wurde auch mit einer Einzelfrage erfasst. Die Formulierung dieser Frage lautet wie folgt «Wie beurteilen Sie im Allgemeinen Ihren Gesundheitszustand, auf einer Skala von 1 bis 10, in der 1 sehr schlecht und 10 sehr gut bedeutet?» Für die Analyse wurden die Antworten auf diese Einzelfrage in die Kategorien schlecht, mittelmässig und gut eingeteilt.

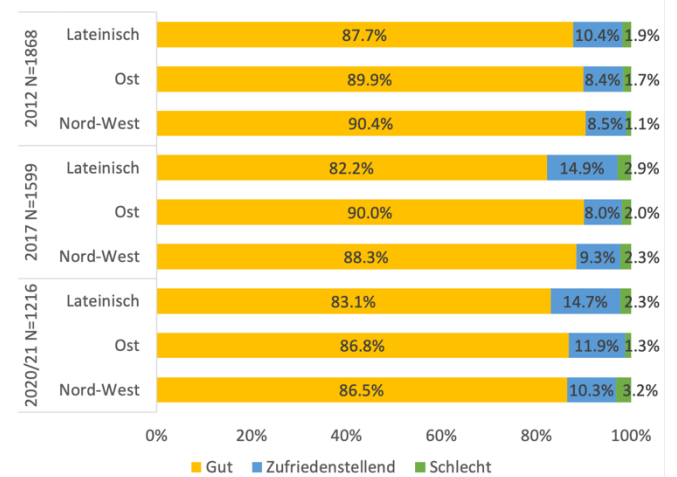
**Grafik 3: Einschätzung des Gesundheitszustandes**



Im Jahr 2012 bewerteten 89,6% der befragten Personen ihren Gesundheitszustand als gut, 2017 waren es 87,0% und 2020/21 waren es 86,1% der Teilnehmer\*innen.

Die grosse Mehrheit der Teilnehmer\*innen bewerten ihren Gesundheitszustand in allen drei Jahren als insgesamt gut (bzw. sehr gut).

**Grafik 4: Einschätzung des Gesundheitszustandes nach Konkordat**

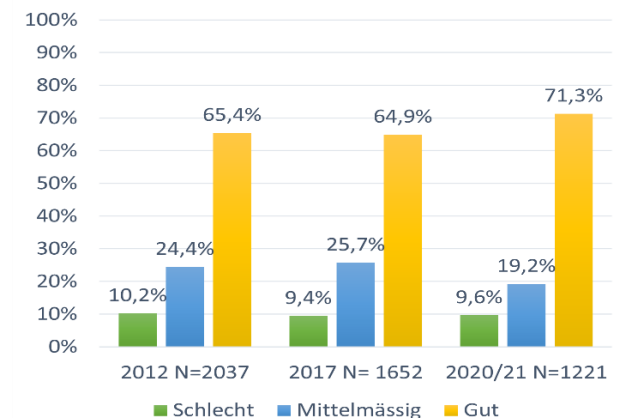


Zwischen den Konkordaten gibt es leichte Unterschiede, Teilnehmer\*innen aus dem Konkordat der Lateinischen Schweiz bewerten Ihren Gesundheitszustand öfter als zufriedenstellend und nicht gut im Vergleich zu Teilnehmer\*innen aus den zwei anderen Konkordaten.

### Zusammenarbeit mit Vorgesetzten

Die Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten wurde in der Befragung mit Hilfe einer neun Aussagen umfassenden Skala gemessen, z.B. «Mein Vorgesetzter/meine Vorgesetzte nimmt sich genügend Zeit für meine Anliegen.». Bezogen wurde sich dabei auf den direkten Vorgesetzten bzw. die direkte Vorgesetzte. Zur Bewertung der Aussagen stand eine Antwortskala von (1) stimmt nicht bis (5) stimmt sehr zur Verfügung. Die neun Einzelaussagen wurden zu einem Index zusammengefasst und die Werte in die Kategorien schlecht, mittelmässig und gut eingeteilt.

**Grafik 5: Zusammenarbeit mit Ihre\*n Vorgesetzte\*n**

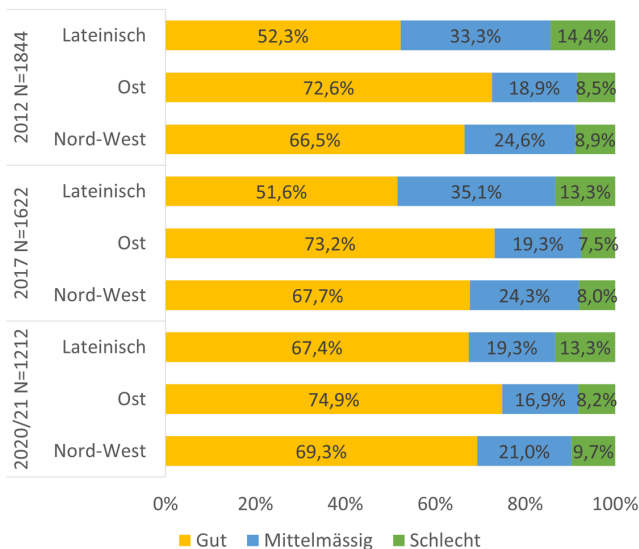


Die Mehrheit der Befragten scheint ein gutes Verhältnis zu ihren direkten Vorgesetzten zu haben, etwa 64% bis 71,3% in allen drei Befragungen.

Zwischen den drei Befragungswellen zeigen sich leichte Unterschiede; bei der Befragung 2020/21 kann beobachtet werden, dass mehr Mitarbeitende ihr Verhältnis als gut, dafür jedoch weniger als durchschnittlich einschätzen.

Jeweils etwa zwei Drittel der Teilnehmer\*innen erlebt die Zusammenarbeit mit den direkten Vorgesetzten als positiv.

Grafik 6: Zusammenarbeit mit Ihre\*n Vorgesetzte\*n nach Konkordat



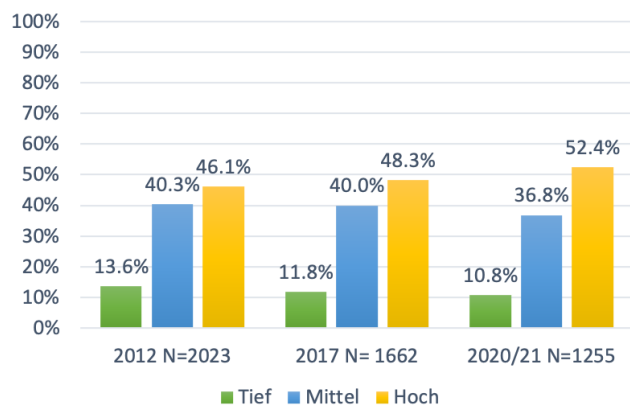
In allen drei Konkordaten hat die Mehrheit der Befragten ein gutes Verhältnis zu den direkten Vorgesetzten.

Im Vergleich zu den anderen beiden Konkordaten bewerten im Jahr 2012 und im Jahr 2017 im Konkordat der Lateinischen Schweiz deutlich mehr Befragte die Beziehung zu den direkten Vorgesetzten als mittelmässig oder schlecht. Im Jahr 2020/21 fällt dieser Unterschied weniger deutlich auf und die Anteile Personen, welche die Zusammenarbeit im Lateinischen Konkordat als mittelmässig oder schlecht bewerten sind insbesondere vergleichbar mit denjenigen im Nordwest- und Innerschweizer Konkordat.

### Einstellungen gegenüber der Anstalt (Commitment)

Commitment – oft auch als organisationales Commitment bezeichnet – beschreibt, wie verbunden sich die Mitarbeitenden mit ihrer Organisation fühlen und dementsprechend handeln. Zur Messung wurde die Kurzform eines etablierten Messinstruments eingesetzt, die aus neun positiv formulierten Einzelaussagen besteht, z.B. «Ich bin bereit, mehr als erwartet zu leisten, um der Anstalt/dem Gefängnis zum Erfolg zu verhelfen.». Zur Bewertung der Aussagen stand eine Antwortskala von (1) stimmt nicht bis (5) stimmt sehr zur Verfügung. Die neun Einzelaussagen wurden zu einem Index zusammengefasst und dieser wurde erneut in drei Kategorien eingeteilt (tief, mittel und hoch).

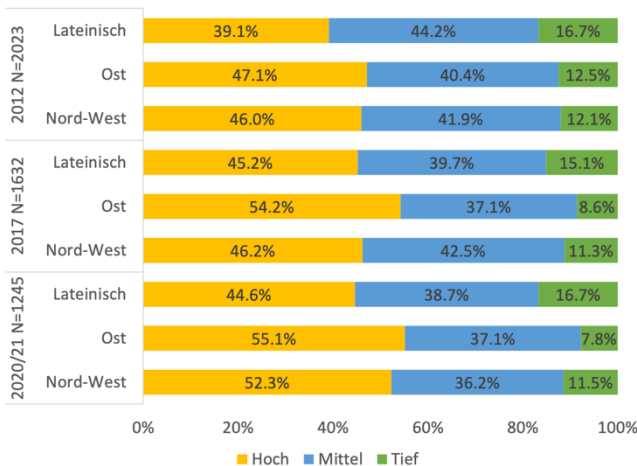
Grafik 7: Einstellungen gegenüber der Anstalt (Commitment)



In allen drei Befragungswellen bewerten die meisten Teilnehmer\*innen ihr Commitment als hoch oder mittel. Im Jahr 2020/21 fühlen sich rund 52% der Teilnehmer\*innen in hohem Masse mit ihrer Anstalt bzw. ihrem Gefängnis verbunden, 2017 waren es mit 48,3% etwas weniger Teilnehmer\*innen, im Jahr 2012 war der Anteil mit 46,1% mit hohem Commitment nochmal etwas geringer.

Im Allgemeinen wird das Commitment im Schweizer Justizvollzug somit in den aktuelleren Befragungen besser von den Teilnehmer\*innen bewertet.

Grafik 8: Einstellungen gegenüber der Anstalt (Commitment) nach Konkordat

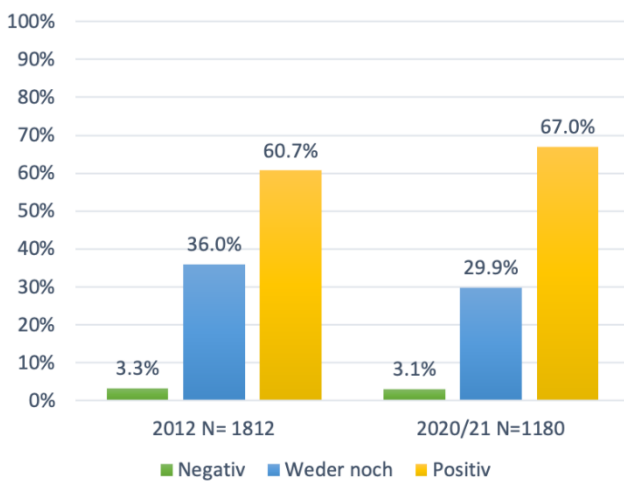


Zwischen den Konkordaten gibt es einige Unterschiede. In der Befragung 2012 bewerten mehr Befragte aus dem Konkordat der Lateinischen Schweiz ihr Commitment als tief oder mittel im Vergleich zu den beiden deutschschweizer Konkordaten. 2017 und 2020/21 waren die Anteile Befragter mit einem tiefen oder mittleren Commitment im Ostschweizer Konkordat geringer als in den beiden anderen Konkordaten. 2020/21 waren die Anteile mit tiefem oder mittlerem Commitment wiederum am grössten im Konkordat der Lateinischen Schweiz.

## Beziehung zwischen Gefangenen und Mitarbeitenden

Die Beziehung der Mitarbeitenden zu den inhaftierten Personen ist ein wichtiger Aspekt der Arbeit des Personals im Justizvollzug. Die Beziehung zwischen den Gefangenen und Mitarbeitenden wurde gemessen, indem verschiedene konträre Begriffspaare einander gegenübergestellt und die Befragten gebeten wurden, die Qualität ihrer Beziehung zu den Insass\*innen einzuordnen, z.B. «nicht wertschätzend v. wertschätzend». Die Begriffspaare wurden zu einem Index zusammengefasst und die Werte in die Kategorien negativ, neutral und positiv eingeteilt.

Grafik 9: Beziehung zwischen Gefangenen und Mitarbeitenden

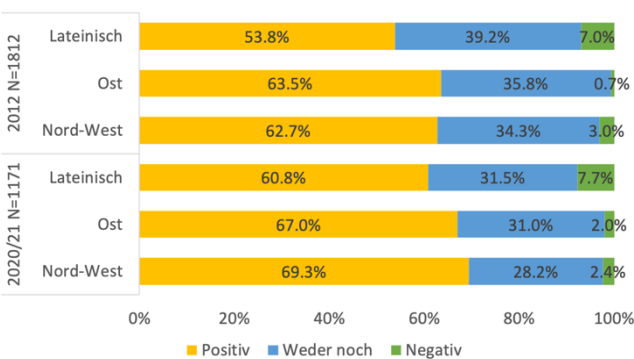


Die Mehrheit der Befragten empfindet ihre Beziehung zu den Insass\*innen als positiv; sowohl 2012 als auch 2020/21 bewerten über bzw. 60% der Befragten die Beziehung als gut und nur etwa jeweils 3% als negativ.

2020/21 schätzten im Vergleich zu 2012 rund 6,3 Prozent mehr Befragte diese Beziehung als positiv ein.

Die Beziehung zu den Gefangenen wird von der Mehrheit als positiv bewertet, etwa jede dritte Person hat jedoch eine eher neutrale Beziehung zu Insass\*innen. Als negativ wird die Beziehung kaum eingeschätzt.

Grafik 10: Beziehung zwischen Gefangenen und Mitarbeitenden nach Konkordat

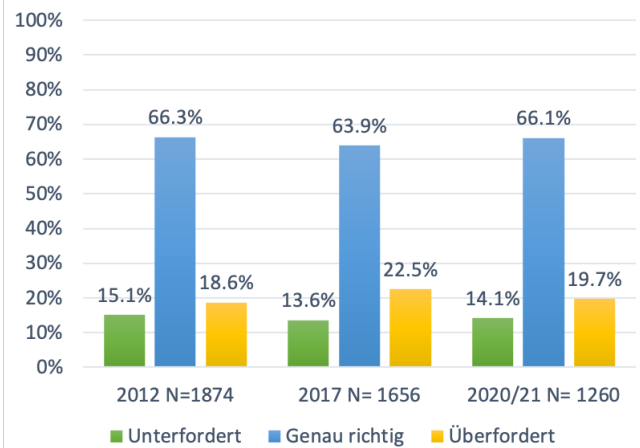


Die Beziehung zwischen Gefangenen und Mitarbeitenden wird deutlich öfter als negativ wahrgenommen im Lateinischen Konkordat; im Jahr 2012 bewerteten es 7,0% der Teilnehmer\*innen aus diesem Konkordat als negativ und im Jahr 2020/21 7,7%. Im Vergleich dazu, bewerten zwischen 0,7% und 3,0% der Teilnehmer\*innen in beiden Jahren in den anderen Konkordaten ihre Beziehung zu Insass\*innen als negativ.

## Arbeitsanforderungen

Ein grundlegender Aspekt der Arbeit sind die Erwartungen und Anforderungen, die ein\*e Arbeitgeber\*in an seine Angestellten stellt. Diese Arbeitsanforderungen können sich auf zwei verschiedene Aspekte beziehen: (1) die Quantität (quantitative Arbeitsanforderungen), womit die Arbeitsmenge gemeint ist sowie (2) die Qualität (qualitative Arbeitsanforderungen), die auf den Inhalt der zu erledigenden Arbeitsaufgaben Bezug nimmt. Gefragt wurde für beide Aspekte, ob die Mitarbeitenden mit den an sie gestellten Anforderungen zufrieden sind oder ob sie sich damit entweder über- oder unterfordert fühlen.

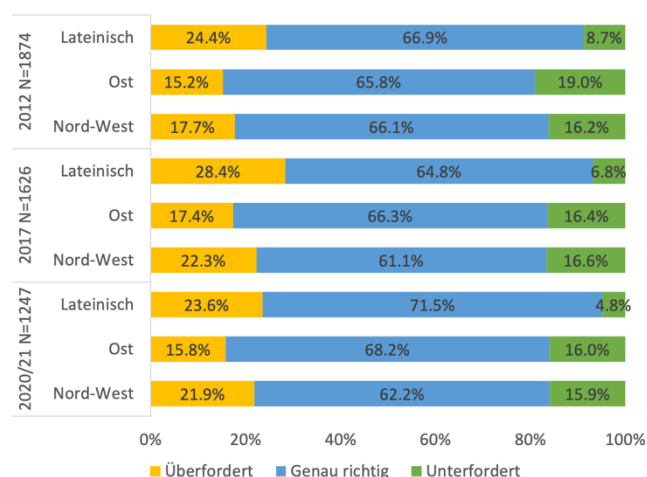
Grafik 11: Arbeitsanforderungen (Menge)



In allen drei Jahren fühlen sich rund 20% der Teilnehmer\*innen von der Arbeitsmenge, die sie bewältigen müssen, überfordert; gleichzeitig sind rund 15% der Meinung, dass sie durch die Arbeitsmenge unterfordert sind.

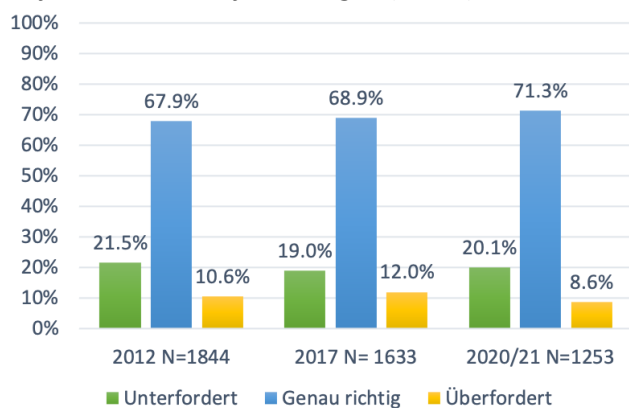
Die Arbeitsanforderungen, insbesondere die Arbeitsmenge, sind für jeweils etwa zwei Drittel der Befragten jedoch genau richtig; die Werte liegen in allen drei Jahren zwischen rund 64% und 66%.

Grafik 12: Arbeitsanforderungen (Menge) nach Konkordat



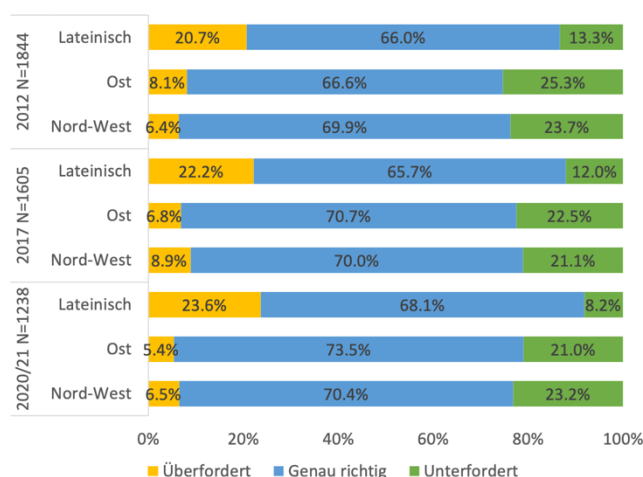
Es zeigen sich einige Unterschiede zwischen den Konkordaten. Insbesondere zwischen dem Lateinischen Konkordat und den anderen beiden Konkordaten. Im Lateinischen Konkordat sind die Befragten durch die Arbeitsmenge weniger oft unterfordert, jedoch öfter überfordert. In den zwei anderen Konkordaten sind etwa 15% bis 20% der Teilnehmer\*innen über- oder unterfordert. Bezüglich der Überforderung zeigt sich im Vergleich mit dem Ostschweizer Konkordat jedoch in allen Befragungen ein höherer Anteil an Personen, die sich durch die Menge der Arbeitsaufgaben überfordert fühlen im Konkordat der Nordwest- und Innerschweiz.

Grafik 13: Arbeitsanforderungen (Inhalt)



Auch was den Inhalt ihrer Arbeit angeht, sind die meisten Befragten der Meinung, dass die an sie gestellten Anforderungen genau richtig sind; die Spanne reicht von rund 68% bis 71%. Jedoch fühlten sich auch etwa 20% der Teilnehmer\*innen in allen drei Jahren durch den Inhalt ihrer Arbeit unterfordert.

Grafik 14: Arbeitsanforderungen (Inhalt) nach Konkordat



Teilnehmer\*innen aus dem Lateinischen Konkordat sind auch häufiger durch den Inhalt ihrer Arbeit überfordert. Demgegenüber sind Befragte aus dem Nordwest- und Innerschweizer sowie dem Ostschweizer Konkordat häufiger unterfordert durch die Arbeitsinhalte.

### Zum Schluss

In allen drei Befragungswellen (2012, 2017, 2020/21) wird die Arbeitszufriedenheit von den Teilnehmer\*innen als gut oder sehr gut bewertet. Dies zeigt sich auch innerhalb der drei Strafvollzugskonkordate. Im Vergleich zu den anderen beiden Konkordaten ist der Anteil Personen, welche ihre Arbeitszufriedenheit eher als mittelmässig bewertet im Konkordat der Lateinischen Schweiz grösser. In den Befragungen im Jahr 2017 und 2020/21 ist im Vergleich mit dem Ostschweizer Konkordat auch der Anteil Befragter mit einer eher mittelmässigen Arbeitszufriedenheit im Nordwest- und Innerschweizer Konkordat etwas grösser. Der subjektive Gesundheitszustand wird von den Teilnehmer\*innen ebenfalls als gut oder sehr gut bewertet. Zwischen den Konkordaten gibt es kaum Unterschiede.

Die Zusammenarbeit mit den direkten Vorgesetzten wurde in allen drei Befragungen von der Mehrheit der Befragten als gut bewertet. In der Befragung 2020/21 kann beobachtet werden, dass weniger Mitarbeitende ihr Verhältnis als schlecht, dafür jedoch mehr Befragte dieses als durchschnittlich einschätzen. Dieser Befund lässt sich auch innerhalb der Konkordate beobachten.

In allen drei Befragungswellen ist das Commitment der überwiegenden Mehrheit der Befragten entweder hoch oder mittel. Im Vergleich zur Befragung aus dem Jahr 2012 wird das Commitment in den Jahren 2017 und 2020/21 etwas häufiger als hoch wahrgenommen. Im Ostschweizer Konkordat wird es weniger oft als tief bewertet im Vergleich zu den beiden anderen Konkordaten.



Nur ein kleiner Anteil (etwa 3%) der Teilnehmer\*innen, sowohl 2012 als auch 2020/21, schätzen ihre Beziehung mit Insassen\*innen als negativ ein. Die Beziehung zwischen Insassen\*innen und Mitarbeitenden wird deutlich häufiger als negativ wahrgenommen im Lateinischen Konkordat im Vergleich zu den anderen Konkordaten. In allen Konkordaten wird die Beziehung zu Gefangenen jedoch überwiegend als positiv beschrieben.

Für den Grossteil der Teilnehmer\*innen ist die Arbeitsmenge genau richtig. Jedoch fühlen sich etwa 20% der Teilnehmer\*innen durch die Arbeitsmenge überfordert. Zwischen den Konkordaten gibt es deutliche Unterschiede, im lateinischen Konkordat sind Teilnehmer\*innen deutlich weniger oft unterfordert als überfordert im Vergleich zu den anderen beiden Konkordaten.

Auch in Bezug auf den Inhalt der Arbeit ist ein Grossteil der Teilnehmer\*innen zufrieden, etwa 20% der Teilnehmer\*innen sind mit den Inhalten der an sie gestellten Arbeitsanforderungen unterfordert. Hier unterscheiden sich Teilnehmer\*innen vom lateinischen Konkordat erneut von den anderen Konkordaten. Sie sind deutlich häufiger mit dem Inhalt der Arbeit überfordert.

Diese Befragung soll auch in Zukunft und voraussichtlich im Jahr 2023 wieder durchgeführt werden. Ziel ist es, auch weiterhin Daten zu erheben, um den Arbeitsalltag im Justizvollzug zu beleuchten, die Mitarbeitenden und deren Rollen und Aufgaben sichtbar zu machen und Datengrundlagen für Entscheidungsträger\*innen im Schweizer Justizvollzug bereitzustellen.

Information zur Befragung, zu Publikationen, die auf den Personalbefragungen basieren, und weiteren Projekten der Prison Research Group sind online unter <https://prisonresearch.ch/> zu finden.

Kontakt: [ueli.hostettler@krim.unibe.ch](mailto:ueli.hostettler@krim.unibe.ch)

Zitiervorschlag für diesen Bericht:

Isenhardt, Anna, Mangold, Conor, Frey, Louise, & Hostettler, Ueli (2022). *Personalbefragung im Justizvollzug: Auswertungen zentraler Themen*. Bern: Universität Bern – Institut für Strafrecht und Kriminologie, Prison Research Group.

## Ausgewählte Publikationen

- Frey, Louise, Hostettler, Ueli, Isenhardt, Anna, & Mangold, Conor P. (2021). Einblick in den Arbeitsalltag während der Covid-19-Pandemie. Erste Ergebnisse der dritten Befragung des Personals im Justizvollzug. *#prison-info. Das Magazin zum Straf- und Massnahmenvollzug* 46(1): 37-43. [Open Access](#)
- Hostettler, Ueli, Isenhardt, Anna, & Mangold, Conor P. (2020). Es braucht voll einsatzfähige und gesunde Mitarbeitende. Erkenntnisse der zweiten gesamtschweizerischen Befragung des Personals im Justizvollzug. *#prison-info. Das Magazin zum Straf- und Massnahmenvollzug* 45(2): 32-36. [Open Access](#)
- Hostettler, Ueli, & Isenhardt, Anna (2015). Die Situation der Mitarbeitenden im Schweizer Justizvollzug. Zentrale Ergebnisse der gesamtschweizerischen Befragung. *Information zum Straf- und Massnahmenvollzug – info bulletin* 40(1):16-20. [Open Access](#) | DOI: [10.7892/boris.88024](https://doi.org/10.7892/boris.88024)
- Isenhardt, Anna, Hostettler, Ueli, & Young, Christopher (2014). *Arbeiten im schweizerischen Justizvollzug. Ergebnisse einer Befragung zur Situation des Personals*. Reihe KJS-CJS, Band 15. Bern: Stämpfli Verlag. [Link](#)
- Isenhardt, Anna, Young, Christopher, & Hostettler, Ueli (2013). Die Mitarbeitenden im Freiheitsentzug im Brennpunkt. Erste Ergebnisse einer schweizerweiten Befragung über die Angestellten im Freiheitsentzug. *Information zum Straf- und Massnahmenvollzug – info bulletin* 38(1):5-10. [Open Access](#) | DOI: [10.7892/boris.88916](https://doi.org/10.7892/boris.88916)